

NILAI KERJA LANSIA ABDI DALEM KERATON YOGYAKARTA PASCA UU KEISTIMEWAAN YOGYAKARTA

Nurus Sa'adah

Faculty of Ushuluddin and Islamic Thought, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Email: nuruss123@gmail.com

Abstract

Statistical data shows that Yogyakarta Special Region (*Daerah Istimewa Yogyakarta* – DIY) has the largest number of elderly in comparison to other provinces throughout Indonesia. As a province headed by a sultan, there is a tendency for residents of Yogyakarta to serve as courtiers to the Yogyakarta Sultanate for life. More than 50% of the 2200 courtiers are over 60 years old (elderlies). These elderly courtiers willingly serve for decades without pay as they only expect to be afforded “*peparingan*” (charity contributions) from the Sultan. With the implementation of the Law on Privileges of Yogyakarta as a Special Region year 2012, the wages for courtiers have since multiplied compared to the Sultan’s previous *peparingan*. The object of this research is to find a tendency in the work value of elderly courtiers in the Yogyakarta Sultanate and examine whether changes in work value before and after the issuance of the Law on Privileges of Yogyakarta occurred. Data collection was conducted through interviews with 12 *punokawan* courtiers working in the Yogyakarta Sultanate. Results show that elderly courtiers tend to possess work value relating to comfort, altruism, and status. No difference in these three work values were observed before and after the implementation of the Privileged Fund that lead to additional income, this is because added income is considered as a blessing for their continuous whole-hearted services.

Keywords: Work value, courtiers, law on privileges of Yogyakarta

I. Pendahuluan

Memasuki abad ke-21 jumlah lansia di seluruh dunia mencapai hampir setengah miliar jiwa, bahkan diproyeksikan pada tahun 2025 nanti jumlahnya mencapai 1,2 miliar jiwa (Adib, 2008). Data BPS 2013 menunjukkan bahwa saat ini jumlah lansia adalah 25 juta dari 240 juta penduduk Indonesia. Sejak 2010, upaya penanganan lansia di Indonesia oleh pemerintah sudah cukup baik misalnya dengan mengkoordinir adanya posyandu-posyandu lansia di setiap desa. Beberapa kementerian juga mengembangkan perhatiannya pada masalah lansia.

Perhatian pemerintah yang luar biasa sejak 2010 ini, semestinya sudah dapat membuat kehidupan lansia saat ini lebih baik. Akan tetapi, pada kenyataannya kehidupan lansia belum semuanya berada pada kehidupan sejahtera. Masih banyak lansia yang hidup di garis kemiskinan, menderita sakit, tidak memiliki keluarga yang menyayangi dan merawatnya bahkan menjadi *trouble maker* dengan melakukan tindakan asusila dan kriminalitas.

Adanya kasus-kasus tersebut menunjukkan bahwa upaya pemerintah dalam menangani lansia belum tuntas dan perlu mendapat dukungan semua pihak. Lansia perlu dipahami secara individual karena setiap individu berbeda (*individual differences*). Semakin banyak jumlah lansia, semakin kompleks pula problem dan kebutuhan lansia. Karena itu, penelitian dalam rangka memahami lansia secara lebih dalam masih perlu dilakukan dan sangat penting. Lebih-lebih karena pada kenyataannya usia lanjut tidak hanya dilihat dari usia kronologis yaitu mereka yang telah berusia 60 tahun ke atas, tetapi orang-orang yang telah memasuki masa pensiun (56 tahun) kebanyakan sudah menganggap dirinya sebagai lansia yang tidak berdaya, butuh perhatian, tidak produktif lagi, dan merasa dinomorduakan. Dengan demikian, semakin kompleks permasalahan lansia di Indonesia yang perlu mendapat perhatian semua pihak.

Keraton Yogyakarta, sejak dahulu telah mewadahi para lansia ini untuk tetap mengaktualisasikan dirinya dengan menjadi abdi dalem. Karena itulah, lansia banyak dijumpai di Keraton Yogyakarta. Hal ini didukung dengan data Tribunnews.com 24 April 2014 yang diwartakan oleh Anugraheni menjelaskan bahwa banyak abdi dalem yang usianya sudah lanjut. Sekitar 50 persen abdi dalem, dari total 2.200 orang yang ada, usianya di atas 60 tahun. Bahkan 100 orang diantaranya sudah 80 tahun. Abdi dalem yang sudah lansia ini tidak dipensiunkan karena memang tidak ada kebijakan pensiun bagi abdi dalem keraton. Abdi dalem ini sudah berniat mengabdikan untuk Sang Raja Keraton Yogyakarta selama kuat fisiknya bahkan hingga wafat dengan mottonya: "*pejah gesang nderek Sri Sultan*"

Motto tersebut telah terinternalisasi dalam diri setiap abdi dalem sehingga mereka rela mengabdikan dirinya dengan sepenuh hati tanpa memikirkan keuntungan materi. Dengan upah yang sangat kecil, yaitu antara 7.000 hingga 15.000 per bulan tidak memupus komitmen abdi dalem dalam melakukan pengabdian kepada keraton. Tentu saja jika secara materi tidak menarik, lalu apa yang menjadikan para abdi dalem rela mengabdikan dirinya sepenuh hati hingga usia lanjut bahkan hingga ajal menjemput? Untuk mengupas masalah ini, peneliti menggunakan teori nilai kerja.

Nilai kerja mengungkap bagaimana seseorang menilai pekerjaannya. Tentu saja hal ini sangat terkait dengan *reward* apakah yang membuat abdi dalem tetap menikmati pekerjaannya. Pembahasan tentang nilai kerja abdi dalem Keraton Yogyakarta tak lepas dari pembahasan tentang keratonnya sendiri. Penelitian dengan setting Keraton Yogyakarta ini sangat menarik dilakukan karena selain nilai kerja abdi dalem yang memungkinkan sarat dengan filosofi Jawa, juga karena implikasi dari Undang-Undang Keistimewaan Yogyakarta (UU Keistimewaan Yogyakarta).

UU keistimewaan ini berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan finansial bagi pemangku jabatan termasuk abdi dalem Keraton Yogyakarta. Sejak November 2013, semua abdi dalem mendapatkan kenaikan gaji yang sangat signifikan dari Dana Istimewa (Danais) yang ditetapkan pada tahun 2012. Sindonews.com menyatakan bahwa abdi dalem pangkat terendah atau jajar mendapat Rp 600.000 dan abdi dalem pangkat tertinggi atau bergelar Kanjeng Raden Tumenggung (KRT) sekitar Rp1.250.000 (Anshori, 2013). Berita ini disambut dengan penuh cita oleh sebagian besar para abdi dalem yang merindukan peningkatan kesejahteraan. Hal ini dibuktikan dengan aksi gunduli rambut para abdi dalem baik laki-laki maupun perempuan di alun-alon kidul Yogyakarta 3 Juni 2012 (merdeka.online 3 Juni 2012). Pertanyaan berikutnya adalah adakah pergeseran nilai kerja para abdi dalem yang sebelumnya ikhlas mengabdikan kepada Raja Keraton Yogyakarta telah berubah seiring dengan tuntutan jaman saat ini?

Adanya Dana Istimewa (DANAIS) yang menimbulkan perubahan situasi selama lebih dari 6 bulan ini, diasumsikan akan ada dampaknya bagi abdi dalem dalam menjalani pekerjaannya. Mengacu pada teori Schultz & Schultz (1984) bahwa selama 6 bulan karyawan sudah dianggap dapat menilai pekerjaannya, maka saat ini sudah layak dilakukan penelitian dari dampak perubahan tersebut. Berdasarkan hal ini, maka penelitian dengan fokus pada nilai kerja lansia abdi dalem Keraton Yogyakarta setelah diberlakukannya Dana Istimewa Yogyakarta ini sudah layak dilakukan.

Dari penelusuran jurnal yang ada, penelitian tentang lansia belum begitu banyak sehingga masih perlu banyak dikembangkan sebagai wujud kepedulian perguruan tinggi terhadap masalah-masalah sosial. Beberapa penelitian tentang lansia yang telah

banyak dilakukan kebanyakan misalnya penelitian Adib (2012) dan Suardiman & Iswanti (2008) tentang keputusan lansia memilih tempat tinggal; Icha (2004) tentang Pelayanan Persekutuan Lansia pada Gereja Masehi Injili di Minahasa; Machasin (2013) yang meneliti religiusitas lansia. Dari beberapa penelitian yang telah ada, belum ditemukan penelitian tentang lansia yang diteliti dari nilai kerja lansia terhadap pekerjaannya, dengan kata lain mengetahui nilai kerja seperti apakah yang dikehendaki lansia dari pekerjaannya. Hal ini sangat penting karena lansia di usia senjanya masih memiliki banyak harapan, menginginkan kesejahteraan dan kebermaknaan hidupnya. Selain itu, penelitian lansia selama ini lebih pada pemberdayaan lansia dan belum ditemukan penelitian nilai kerja lansia dengan pekerjaan unik, yaitu sebagai abdi dalem keraton. Karena itu, inovasi penelitian ini terhadap penelitian lansia lainnya terletak pada keunikan jenis pekerjaan lansia dan penelitian ini sangat *up to date* karena dilakukan di 6 bulan awal berlangsungnya implementasi Dana Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan pada lansia abdi dalem Keraton Yogyakarta yang berada di wilayah Propinsi DI Yogyakarta, sebuah propinsi yang memiliki jumlah lansia terbesar di Indonesia, yaitu 12,5 % dari jumlah penduduk Yogyakarta adalah lansia (Suardiman & Iswanti, 2008). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kecenderungan nilai kerja lansia abdi dalem Keraton Yogyakarta? Adakah dampak UU Keistimewaan Yogyakarta terhadap nilai kerja lansia abdi dalem Keraton Yogyakarta?

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan psikologis dengan menggunakan teori nilai kerja untuk menganalisis data abdi dalem Keraton Yogyakarta. Pada dasarnya, nilai bersifat relatif menetap pada diri individu. Nilai dan kerja mempunyai hubungan yang erat. Nilai yang positif dapat mempengaruhi sikap dan pandangan individu terhadap suatu tindakan. Nilai kerja juga merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja. Nilai adalah sesuatu yang sangat penting. Nilai menjadikan setiap individu berbeda dalam memilih pekerjaan (Lindsey, 2004). Nilai mempengaruhi perbedaan setiap individu memilih jalur karirnya. Beberapa orang bisa saja memiliki nilai kerja yang sama, yang berbeda adalah ada nilai-nilai terpenting dalam dirinya yang antara satu orang dengan lainnya berbeda. Jika suatu pekerjaan sesuai dengan nilai seseorang, maka orang tersebut akan menikmati pekerjaan tersebut.

Nilai kerja dijelaskan dalam beberapa dimensi sebagaimana dikemukakan oleh Lindsey (2004) sebagai berikut.

1. *Achievement*: suatu pekerjaan yang ada hasilnya dan memberikan perasaan senang ketika berhasil menyelesaikannya. Dimensi-dimensinya adalah *using ability* dan *achieving*.

2. *Comfort*: pekerjaan yang memberi rasa aman dan nyaman seperti *activity, independence, variety, compensation, security, working conditions*
3. *Status*: pekerjaan yang memberikan peluang karir, jabatan, penghargaan, dan apresiasi lainnya
4. *Altruism*: pekerjaan yang dilakukan dengan cara bekerjasama dengan orang lain dan saling membantu satu sama lain.
5. *Safety*: pekerjaan yang memberikan suasana menyenangkan dan stabil, serta mendapat dukungan atasan berupa *company policies* dan *supervision/human*
6. *Autonomy*: pekerjaan yang memberikan keleluasaan seseorang untuk bekerja tanpa dipengaruhi orang lain dalam membuat keputusan yang terdiri dari *creativity, responsibility, autonomy*.

Lansia memiliki kebutuhan sebagaimana individu pada umumnya (Indati, 2013), yaitu kebutuhan dasar, psikis, sosial, dan spiritual. Kebutuhan dasar manusia meliputi pangan, sandang, tempat tinggal, kesehatan, pendidikan. Kebutuhan psikis meliputi kebutuhan keberfungsian mental seperti memori, pembelajaran dan intelegensi, kapasitas penyesuaian, dan kepribadian. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan pengakuan keberadaan individu dalam keberadaan dengan sesama. Kebutuhan spiritual meliputi falsafah hidup, kedamaian hidup, makna hidup, tujuan hidup, semangat hidup pada lanjut usia serta bagaimana ketegaran iman yang ditunjukkan ketika menghadapi cobaan dalam kehidupan lansia (Mujiadi, 2012). Karena berbagai kebutuhan itu, maka sebagian lansia masih aktif bekerja.

Abdi dalem adalah orang yang memberikan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk keraton. Para abdi dalem ini mendapatkan gelar dari keraton dan mendapatkan pendidikan. Hal ini untuk menandakan bahwa mereka adalah benar-benar abdi dalem Keraton Yogyakarta yang memahami segala adat dan peraturan keraton. Abdi Dalem yang masih memiliki hubungan darah dengan keraton akan mendapatkan gelar Raden, sedangkan abdi dalem yang tidak memiliki hubungan darah dengan keraton akan mendapatkan gelar dengan sebutan Mas Bekel, Mas Rono, dan Mas Lurah (Pramesti, 2012).

Para abdi dalem tidak hanya mendapatkan nama, para abdi dalem juga mendapat Pawiyatan (pelajaran) tentang budi pekerti, budaya keraton, dan agama Islam. Tujuannya agar abdi dalem mengerti sikap perilaku (unggah ungguh, sopan santun), budaya Jawa, dan pendalaman agama Islam. Abdi dalem pun akan mendapatkan imbalan materi. Bila mereka sakit atau meninggal dunia, keraton akan memberikan sumbangan kepada keluarga. Selain mengabdikan diri pada Keraton seperti dalam upacara-upacara adat, abdi dalem juga mempunyai pekerjaan lain. Ada yang menjadi pedagang, pegawai

negeri, bahkan ada yang menjadi dosen di Perguruan Tinggi (Pramesti, 2012).

Sejak 30 Oktober 1945 pemerintahan keraton hanya terbatas pada keraton dan berstatus sebagai penjaga nilai budaya. Dalam pemerintahannya keraton dibantu oleh rayi dalem (adik-saudara sultan) dan abdi dalem. Abdi dalem itu sendiri terbagi dalam 2 golongan besar yaitu *abdi dalem Punokawan* dan *abdi dalem Kaprajan*. Kalau abdi dalem Punokawan betul-betul pengabdi Keraton. Mulai dari pengakuan dari pihak Keraton sebagai perangkat pemerintahan Keraton, penggajian oleh Keraton, dan seluruh tugas yang dijalankannya adalah untuk Keraton, sedangkan abdi dalem Kaprajan adalah kebalikannya. Pengakuan dan penggajian adalah dari negara RI, dan mereka tidak memiliki beban tugas dari pihak Keraton (Encep, 2013).

Yogyakarta memperoleh status "daerah istimewa" dari Pemerintah RI adalah karena sebelum bergabung dengan NKRI, Mataram (Yogyakarta) merupakan sebuah kerajaan/kesultanan (*zelfbestuurende landschappen*) yang masih hidup berdiri. Kerajaan tersebut mendapat status *self government*/berpemerintahan sendiri dari penguasa Hindia Belanda (Ratnawati, 2012)

Merujuk pada pendapat sejarawan Australia Anthony Reid dalam Ratnawati (2012), hubungan antara Kesultanan Yogyakarta dengan Republik Indonesia di tahun 1945 merupakan hubungan yang saling menguntungkan (simbiosis mutualisme). Kerelaan bergabungnya Yogyakarta dengan Republik Indonesia sangat menguntungkan Yogyakarta karena kelangsungan kerajaan tersebut mendapat perlindungan dari Negara RI (termasuk perlindungan dari ancaman revolusi sosial anti feodalisme yang marak di masa revolusi).

Di pihak lain, Negara RI yang belum mempunyai wilayah yang jelas pada 17 Agustus 1945, diuntungkan oleh bergabungnya Kesultanan Yogyakarta yang telah mempunyai wilayah, rakyat, dan pemerintahan lokal yang masih hidup dan efektif bekerja. Ratnawati (2012) menjelaskan bahwa sebelum menjadi daerah istimewa, Yogyakarta merupakan daerah swapraja yang bernama kerajaan Ngayogyakarta Hadiningrat. Ngayogyakarta Hadiningrat adalah Kerajaan Warisan yang didirikan oleh Pangeran Mangkubumi, berbentuk turun menurun, atau yang biasa disebut dengan wangsa raja. Kerajaan Ngayogyakarta Hadiningrat berdiri pada tanggal 13 Februari 1755, melalui Perjanjian Giyanti yang ditandatangani oleh Gubernur Nicholas Hartingh atas nama Gubernur Jendral Jacob Mossel dari pihak Belanda. Dalam Perjanjian Giyanti ini, disebutkan bahwa Negara Mataram di bagi menjadi dua buah kerajaan, yaitu Kerajaan Surakarta Hadiningrat dibawah kekuasaan Sunan Paku Buwono ke-III, serta Kerajaan Ngayogyakarta Hadiningrat dibawah kekuasaan Pangeran Mangkubumi, adik kandung Sri Sunan Paku Buwono ke-II yang kemudian bergelar Sultan Hamengku

Buwono I. Lewat perjanjian ini pula, Pengeran Mangkubumi diakui menjadi Raja atas setengah daerah Pedalaman Kerajaan Jawa dengan gelar “Sultan Hamengku Buwono Senopati Ing Alega Abdul Rachman Sayidin Panatagama Khalifatullah”. Setelah selesai melakukan perjanjian pembagian daerah itu, Pengeran Mangkubumi segera menetapkan bahwa Daerah Mataram yang ada di dalam kekuasaannya itu diberi nama Ngayogyakarta Hadiningrat dan beribukota di Ngayogyakarta (Yogyakarta).

Undang-Undang Keistimewaan Yogyakarta diterbitkan pada tahun 2012. Menurut Kurniawan, sebagaimana yang dijelaskannya dalam tribunjogja.com bahwa naskah Undang Undang (UU) nomor 13 tahun 2012 tentang Keistimewaan DIY atau UU Keistimewaan, diserahkan oleh Pemerintah Pusat yang diwakili Dirjen Otonomi Daerah (Otda) Kemendagri, Johermansyah Johar kepada Gubernur DIY Sri Sultan Hamengku Buwono X dan Ketua DPRD DI Yogyakarta Yoeke Indra Agung Laksana, di Pendopo Kepatihan Yogyakarta, Selasa 4 September 2012.

Isi dari UU no 13 tahun 2012 antara lain tentang Pengaturan Keistimewaan DIY bertujuan untuk:

1. mewujudkan pemerintahan yang demokratis;
2. mewujudkan kesejahteraan dan ketenteraman masyarakat;
3. mewujudkan tata pemerintahan dan tatanan sosial yang menjamin ke-bhinneka-tunggal-ika-an dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. menciptakan pemerintahan yang baik; dan melembagakan peran dan tanggung jawab Kasultanan dan Kadipaten dalam menjaga dan mengembangkan budaya Yogyakarta yang merupakan warisan budaya bangsa.

Berkaitan dengan Dana Keistimewaan (DANAIS), dijelaskan dalam UU Keistimewaan Pasal 41 ayat 1 bahwa Pemerintah menyediakan pendanaan dalam rangka penyelenggaraan urusan keistimewaan dalam APBN sesuai kebutuhan DIY dan kemampuan keuangan Negara. Tata pengalokasian dan penyaluran dana keistimewaan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan. Pasal tersebut menjadi payung mekanisme penggajian sumberdaya manusia di keraton Yogyakarta termasuk gaji para abdi dalem.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan mengambil lokasi di Keraton Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan para abdi dalem Punokawan Keraton Yogyakarta yaitu pengabdi kraton yang bekerja sebagai perangkat pemerintahan keraton dan seluruh tugas yang dijalankannya adalah untuk keraton. Selain wawancara, observasi juga dilakukan untuk melihat kehidupan

lansia abdi dalem sehari-harinya di keraton Yogyakarta.

Informan dalam penelitian ini adalah para abdi dalem Kraton Yogyakarta dari kelompok punokawan yang bekerja dari awal mengabdikan ke kraton bukan merupakan pensiunan dari pekerjaan lain di luar kantor. Punokawan hadir tiap 10 hari sekali selama 24 jam dan wajib mengisi presensi dalam huruf Jawa. Jika punokawan tidak hadir dalam tiga kali tanpa berita akan diberi teguran kemudian jika belum ada perubahan akan dihentikan dan dicabut segala fasilitas dari kraton yang melekat padanya. Punokawan juga wajib mengikuti upacara-upacara yang diadakan oleh Keraton Yogyakarta.

Penelitian ini melibatkan 12 abdi dalem punokawan dengan usia di atas 60 tahun (lansia). Sebagian besar punokawan ini dari pertama mengabdikan sebagai punokawan, ada juga sebagian dari punokawan ini yang tadinya menjadi prajurit kraton. Abdi dalem punokawan memiliki jadwal kerja yang khas. Abdi dalem punokawan hadir di kraton setiap 10 hari sekali, setiap piket berlangsung selama 24 jam di kraton. Karena tidak setiap hari bekerja di kraton, sebagian punokawan memiliki pekerjaan lain di luar seperti jualan, mengajar, bahkan ada juga yang menjadi dokter. Ada juga yang mengabdikan ganda kepada kraton, yaitu menjadi abdi dalem punokawan sekaligus menjadi prajurit kraton.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa para abdi dalem khususnya yang berusia di atas 60 tahun (lansia) memiliki motivasi intrinsik menjadi abdi dalem. Sebab awal menjadi abdi dalem belum ada DANAIS sehingga murni ingin terpenuhinya kebutuhan rasa aman, tentram, dan ketenangan batin. Dari data penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai kerja tertinggi para abdi dalem lansia adalah ketenangan dan ketentraman batin, mendapatkan pengayoman dan ngalab berkah, serta memiliki kawan untuk bercerita, berbagi rasa, dan saling tolong menolong. Selain itu ada kebanggaan tersendiri ketika dikenal sebagai abdi dalem. Sebagian dari para abdi dalem memiliki pekerjaan lain selain menjadi abdi dalem. Sebab menjadi abdi dalem dianggap bukan sebuah pekerjaan yang mendapat gaji tetapi keberkahan.

Jika dianalisis dari teori Lindsey (2004), ketiga nilai tertinggi tersebut masuk kategori *comfort*, *altruism*, dan *status*.

Comfort dimunculkan dari pengakuan para abdi dalem bahwa dirinya memilih dan bertahan menjadi abdi dalem di Keraton Yogyakarta karena merasa selama menjadi abdi dalem mendapatkan ketenangan, ketentraman, dan keberkahan. Berkah hidup yang dirasakan sebagai alur kehidupan yang "*mili*" meskipun hidup apa adanya

tetapi terasa bahagia dan tenang. Tantangan hidup dirasakan dapat terlewati dengan penuh kepasrahan pada yang Maha Kuasa sehingga terasa tidak “*kemrungsung*” tetapi nyaman dan tentram. Lingkungan kerja yang damai dan tenang bebas dari kebisingan maupun kerusuhan juga membuat para abdi dalem merasa tentram sehingga betah berada dalam lingkungan keraton.

Altruism dimunculkan dari pernyataan para abdi dalem bahwa dengan menjadi abdi dalem, dapat memberikan tenaga, waktu, dan semuanya untuk Sultan. Selain itu, dengan menjadi abdi dalem dapat membantu tetangga kanan kiri dan anak cucu. Hal ini karena abdi dalem memiliki akses ke keraton sehingga suatu kebanggaan jika dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh keluarga dan tetangganya. Selain itu, para abdi dalem juga merasakan kesenangan karena antar kawan sesama abdi dalem saling berbagi rasa dan saling membantu. Inilah salah satu hal yang menjadikan para abdi dalem betah di dalam keraton karena satu sama lain dapat saling mendukung dan menemani dalam suka dan duka. Sebagaimana dijelaskan dalam wawancara bahwa masa tua ketika sudah dipensiunkan dari pekerjaan, para abdi dalem dapat tetap memiliki kawan di luar rumahnya sehingga merasa memiliki tempat kerja yang menyenangkan.

Status dimunculkan dari posisi abdi dalem yang menjadi orang terpilih untuk melayani Sultan dan keluarganya. Adanya jenjang karir dan penghargaan yang diberikan oleh keraton yaitu pemberian gelar-gelar abdi dalem dan peningkatan kekancingan dan DANAIS sesuai level pengabdian dan kompetensinya merupakan kebahagiaan tersendiri. Keluasan waktu kerja yang menjadikan banyaknya para abdi dalem yang selain mengabdikan di keraton, juga bekerja di tempat lain. Pengakuan dari para abdi dalem bahwa teman-teman di kantornya memandang lebih pada dirinya karena statusnya menjadi abdi dalem. Bahkan banyak teman yang minta dicarikan informasi untuk dapat menjadi abdi dalem. Apalagi jika menggunakan pakaian abdi dalem di luar keraton, rasanya banyak orang yang menghormati keberadaan abdi dalem. Penjelasan ini juga tampak dari hasil observasi tanggal 17 November 2014 yang membuktikan kebanggaan para abdi dalem karena banyak pengunjung yang ingin berfoto dengan abdi dalem. Para abdi dalem melayani para pengunjung dengan senyum bangga.

Penjelasan tersebut yang menjadikan kebanyakan para abdi dalem bekerja hingga sudah tidak kuat atau mengabdikan sepanjang hayatnya. Ketahanan kerja ini merupakan karakter khas dari pekerjaan abdi dalem yang tanpa pensiun. Karena sudah sejak awal berniat menjadi abdi dalem adalah mendapatkan berkah yang menentramkan hidupnya sekaluarga, maka kebanyakan para abdi dalem memiliki profesi atau pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan lahiriahnya. Karena itulah ada atau tidaknya DANAIS tidak berpengaruh bagi ketulusan mengabdikan di Keraton Yogyakarta.

Berkaitan dengan karakter khas abdi dalem, penelitian ini telah membuktikan pendapat Bluen dan Barling (1983) bahwa nilai kerja berkaitan dengan berbagai macam aspek pekerjaan, umur, jenis kelamin, ras, dan pendidikan. Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Twenge, Campbell, Hoffman, dan Lance (2010) yang menyatakan bahwa ada perbedaan antara nilai kerja pekerja tua dengan muda karena ternyata antara abdi dalem muda dan lansia memiliki nilai kerja yang serupa yaitu ketentraman, keberkahan, dan melestarikan Budaya Jawa.

Jika dianalisis dari kajian Islam, sebagaimana dijelaskan oleh Abidin (2013) bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Oleh karena itu, bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah, *“Dan tidak Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”*, (QS. adz-Dzaariyat: 56).

Ayat tersebut sangat tepat untuk memahami nilai kerja para abdi dalem. Sebagaimana yang dinyatakan para informan dalam wawancara bahwa sebenarnya ketika berada dalam keraton, terasa sekali kehidupan spiritualnya. Apalagi di keraton selalu ada pelajaran-pelajaran tentang kehidupan menuju “Jalan Tuhan” menjadikan para abdi dalem selalu mengendalikan dirinya untuk selalu berkata jujur dan berbuat baik karena jika berbuat jelek khawatir langsung mendapatkan adzab dari Allah. Para lansia secara umum menginginkan hidupnya bermakna, dengan mengabdikan diri di keraton Yogyakarta, para lansia merasa hidupnya lebih bermakna dibanding jika menjadi pengangguran yang membebani keluarga. Lebih-lebih dengan adanya DANAIS, maka profesi abdi dalem ini semakin membawa berkah dan kebahagiaan.

Bekerja merupakan tuntutan agama, karena di dalam al-Qur'an sendiri telah banyak kita temui ayat tentang kerja yang menurut Abrar (2013), seluruhnya berjumlah 602 kata, bentuknya:

1. 22 kata *'amilu* (bekerja) di antaranya di dalam surat al-Baqarah: 62, an-Nahl: 97, dan al-Mukmin: 40.
2. Kata *'amal* (perbuatan) kita temui sebanyak 17 kali, di antaranya surat Hud: 46, dan al-Fathir: 10.
3. Kata *wa'amiluu* (mereka telah mengerjakan) kita temui sebanyak 73 kali, diantaranya surat al-Ahqaf: 19 dan an-Nur: 55.
4. Kata *Ta'malun* dan *Ya'malun* seperti dalam surat al-Ahqaf: 90, Hud: 92.

5. Terdapat sebanyak 330 kali kata *a'maaluhum*, *a'maalun*, *a'maluka*, *'amaluhu*, *'amalikum*, *'amalahum*, *'aamul* dan *amullah*. Di antaranya dalam surat Hud: 15, al-Kahf: 102, Yunus: 41, Zumar: 65, Fathir: 8, dan at-Tur: 21.
6. Terdapat 27 kata *ya'mal*, *'amiluun*, *'amilahu*, *ta'mal*, *a'malu* seperti dalam surat al-Zalzalah: 7, Yasin: 35, dan al-Ahzab: 31.

Di samping itu, banyak sekali ayat-ayat yang mengandung anjuran dengan istilah seperti *shana'a*, *yasna'un*, *siru fil ardhi ibtaghu fadhillah*, *istabiqul khoirot*, misalnya ayat-ayat tentang perintah berulang-ulang. Al-Qur'an juga menyebutkan bahwa pekerjaan merupakan bagian dari iman, pembukti bahwa adanya iman seseorang serta menjadi ukuran pahala hukuman, Allah SWT berfirman:

“...barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh...” (Al-Kahfi: 110)

Ada juga ayat al-Qur'an yang menunjukkan pengertian kerja secara sempit misalnya firman Allah SWT kepada Nabi Daud As.

“Dan Telah kami ajarkan kepada Daud membuat baju besi untuk kamu, guna memelihara kamu dalam peperanganmu...” (al-Anbiya: 80)

Dalam surah al-Jumu'ah ayat 10 Allah SWT menyatakan:

“ Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (al-Jumu'ah: 10)

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk memiliki pekerjaan. Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya. Dalam Islam dikenal dengan istilah niat. Ketika seseorang berkehendak menjadi abdi dalem, ada niat awal mengapa seseorang memilih pekerjaan itu. Ketika niat tersebut dapat terealisasi dari hasil pengabdian di keraton, maka nilai kerja abdi dalem akan sesuai dengan apa yang diniatkan. Niat dalam bahasa psikologi adalah value, value sangat tergantung pada motif. Motif merupakan dorongan berupa tuntutan dan kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang melakukan sesuatu.

Kebutuhan manusia antara lain adalah makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup. Ketika tuntutan hidup terpenuhi dalam pekerjaannya, maka seseorang akan menilai positif terhadap pekerjaannya. Nilai positif tersebut sangat khas sesuai dengan kebutuhan kerjanya. Dalam penelitian ini, abdi dalem mengabdikan pada keraton tidak untuk mendapatkan uang karena abdi dalem sudah sangat memahami bahwa dirinya harus memiliki pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan keluarga di luar keraton. Pekerjaan mengabdikan adalah benar-benar pengabdian tinggi kepada sultan tanpa mengharap imbalan.

Efek dari pengabdian itulah yang abdi dalem harapkan yaitu mendapat keberkahan, ketenangan, dan ketentraman sehingga dengan ketulusan mengabdikan akan didapatkan duniawi dalam kehidupan sehari-hari. Hadirnya DANAIS yang memberi tambahan gaji abdi dalem, dimaknai sebagai ganjaran dari pengabdian, tetapi bukan itu yang abdi dalem harapkan. Ada atau tidak adanya DANAIS tidak mengurangi ketulusannya mengabdikan kepada sultan.

IV. Simpulan

Para abdi dalem memberikan nilai terhadap kerjanya sebagai sarana untuk bisa “uri-uri budaya Jawa” dan “ngalap berkah” sehingga mendapatkan kesejahteraan lahir dan batin. Selain itu, nilai kerja abdi dalem lansia adalah kesenangan berkumpul dengan banyak teman sehingga tidak sendirian di rumah. Para lansia abdi dalem Keraton Yogyakarta memiliki karakter kerja khas dari deskripsi kerja, jam kerja, hingga mekanisme pekerjaannya. Karena itu, ada keunikan hasil riset dibanding yang lain. Jika peneliti sebelumnya membuktikan bahwa nilai lansia lebih kepada kebersamaan dengan kawan kerja dan tidak mementingkan status, sedikit berbeda dengan hasil penelitian kali ini yang mengangkat tema khas abdi dalem. *Comfort* yang berisi rasa ketenangan, keberkahan, lingkungan kerja yang tenang, dan tentram; *altruism* yang mendorong keinginan abdi dalem untuk lebih banyak mengabdikan; *status* yang berarti ada gelar-gelar kehormatan abdi dalem

Berkaitan dengan adanya DANAIS, gaji dana keistimewaan dimaknai sebagai tambahan berkah yang dapat dimanfaatkan untuk berbagi pada anak cucu, tetapi gaji ini tidak menurunkan ketulusan pengabdian terhadap Sultan. Oleh karena itu, ada atau tidaknya DANAIS tidak mengubah nilai hidup abdi dalem lansia. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perubahan nilai kerja lansia abdi dalem Keraton Yogyakarta antara sebelum dan sesudah adanya Dana Istimewa yang berpengaruh pada meningkatkan pendapatan sebagai abdi dalem,

Saran penelitian ini adalah terdapat hal menarik yang dapat dikembangkan oleh peneliti abdi dalem selanjutnya, yaitu membedakan antara nilai kerja abdi dalem lansia dan yang muda, antara punokawan dengan keprajan yang kenyataannya sekarang semakin banyak pensiunan yang memilih menjadi abdi dalem di Keraton Yogyakarta.

Proses pengambilan data tidak menemui kendala yang berarti karena semua abdi dalem sangat terbuka diajak berbicara secara individual, tetapi untuk *Focused Group Discussin (FGD)* tidak memungkinkan untuk dilakukan karena situasi kerja abdi dalem yang menyebar dalam keraton dan masing-masing memiliki pembagian kerja sendiri-sendiri. Akan tetapi sebenarnya para abdi dalem agak luang waktunya

setelah jam kunjung keraton, sehingga untuk penelitian berikutnya jika menginginkan FGD dapat dilakukan setelah jam kunjung wisata keraton Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Abidin, Z. 2013. Etos Kerja Muslim. Diakses tanggal 28 November 2014 dari <http://ikumpul.blogspot.com/2013/05/pengertian-maksud-etos-kerja-Islam-muslim.html>
- Abrar, A. 2013. Etos Kerja dalam Islam, Diakses tanggal 27 November 2014 dari <http://addawacyber.com/artikel/etos-kerja-muslim#sthas.5CmRfVKP.dpuf>
- Adib, M. (2008). *Penelitian Lansia Di Perkotaan: Tinggal Bersama Keluarga Lebih Nyaman*. Diakses tanggal 1 Maret 2014 dari <http://www.slideshare.net>.
- Anugraheni, E. 2014. *Keraton Yogyakarta buat ribuan rekening bank untuk transfer gaji abdi dalem*. Diakses tanggal 15 Mei 2014 dari <http://www.tribunnews.com/regional/2014/04/26/keraton-yogyakarta-buat-ribuan-rekening-bank-untuk-transfer-gaji-abdi-dalem>
- Anshori, R. 2013. *Abdi dalem keraton Yogyakarta Pakualaman segera terima gaji*. Diakses tanggal 15 Mei 2014 dari <http://m.sindonews.com/read/2013/12/03/22/812811/abdi-dalem-keraton-yogyakarta-pakualaman-segera-terima-gaji/biggest>
- Bluen, S.D. & Barling, J. 1983. Work Values in White South African Males. *Journal of Cross Cultural Psychology*, Vol 14 (3), 329-335.
- Encep, T. 2013. *Memaknai "Pengabdian" Lewat Abdi dalem Keraton Yogyakarta*. Diakses tanggal 16 Mei 2014 dari <http://sosok.kompasiana.com/2013/10/22/memaknai-pengabdian-lewat-abdi-dalem-keraton-yogyakarta-604019.html>
- Indati, A. 2013. Psikogerontologi. *Bahan ajar Psikologi Usia Lanjut*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Lindsey, N. 2004. Excerpted from *Pathfinder: Exploring Career and Educational Paths, Third Edition*. JIST Publishing, Inc., Indianapolis, p.39-40. Retrieved 1 Mei 2014 from www.jist.com.
- Machasin. 2013. Religiusitas, harapan hidup, dan peran dakwah pada lansia. *Jurnal Ilmu Dakwah Vol. 33 (1)*, 65-88.
- Pramesti, O.L. 2012. *Menelisik kehidupan abdi dalem Keraton Yogyakarta*. Diakses tanggal 16 Mei 2014 dari <http://nationalgeographic.co.id/berita/2012/02/menelisik-kehidupan-abdi-dalem-keraton-yogyakarta>
- Ratnawati, T. 2012. Antara "Otonomi" Sultan dan "Kepatuhan" pada Pusat di Era Reformasi: Studi Kasus Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Laporan Penelitian*. Jakarta: Ilmu Pemerintahan Universitas Islam "45" .
- Schultz, P.S., & Schultz, S.E. 1984. *Psychology and work today*. New York: Macmillan Publishing Company. *governance*, Vol. 2, No. 1, November 2011

- Tim Penulis. 2012. *Penuhinazar, 10 abdidalemKeratonYogyagundulirambut*. Merdeka.com, 3 September 2012. Diakses tanggal 22 Juni 2014 dari <http://www.merdeka.com/foto/peristiwa/85177/penuhi-nazar-10-abdi-dalem-keraton-yogya-gunduli-rambut-006-mudasir.html>.
- Twenge, J.M., Campbell, S. M. Hoffman, B. J., dan Lance, C. E. 2010. Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, September 2010; Vol. 36, (5) 1117-1142., first published on March 1, 2010